

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

"Красноярский государственный медицинский университет
имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого"
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Институт последипломного образования

Кафедра управления и экономики здравоохранения ИПО

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

"Теория организации и организационное поведение"

уровень магистратуры

очная форма обучения

срок освоения ОПОП ВО - 2 года

2021 год

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
"Красноярский государственный медицинский университет
имени профессора В.Ф. Войно-Ясенецкого"
Министерства здравоохранения Российской Федерации



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной,
воспитательной работе
и молодежной политике
д.м.н., доцент
И.А. Соловьева

17 июня 2021

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Дисциплины «Теория организации и организационное поведение»

Для ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент направленность (профиль) Стратегическое управление качеством медицинской деятельности и рисками в сфере здравоохранения

Уровень магистратуры

Очная форма обучения

Срок освоения ОПОП ВО - 2 года

Институт последипломного образования

Кафедра управления и экономики здравоохранения ИПО

Курс - I

Семестр - I, II

Лекции - 10 час.

Практические занятия - 44 час.

Самостоятельная работа - 88.65 час.

Экзамен - II семестр

Всего часов - 144

Трудоемкость дисциплины - 4 ЗЕ

2021 год


При разработке рабочей программы дисциплины в основу положены:

1) ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент направленность (профиль) Стратегическое управление качеством медицинской деятельности и рисками в сфере здравоохранения, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 12 августа 2020 № 952.


2) Учебный план по специальности направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент направленность (профиль) Стратегическое управление качеством медицинской деятельности и рисками в сфере здравоохранения (очное, высшее образование, 2,00), утвержденный Ученым Советом ФГБОУ ВО КрасГМУ им. проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого Минздрава России (протокол № 6 от 19 мая 2021 г.).

3) Стандарт организации «Учебно-методический комплекс дисциплины (модуля). Часть I. Рабочая программа дисциплины (модуля). СТО СМК 8.3.05-21. Выпуск 3.»


Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры (протокол № 9 от 30 мая 2021 г.)

Заведующий кафедрой управления и экономики здравоохранения ИПО  к.м.н., доцент Юрьева Е.А.

Согласовано:

Директор ИПО  к.м.н., доцент Юрьева Е.А.

17 июня 2021 г.

Председатель методической комиссии ИПО  к.м.н. Кустова Т.В.

Программа заслушана и утверждена на заседании ЦКМС (протокол № 10 от 17 июня 2021 г.)

Председатель ЦКМС  д.м.н., доцент Соловьева И.А.

Авторы:

- к.м.н., доцент Сенченко А.Ю.

1. Вводная часть

1.1. Планируемые результаты освоения образовательной программы по дисциплине

Цель освоения дисциплины "Теория организации и организационное поведение" состоит в формировании целостного представления об организации как открытой системе, законах ее функционирования, а также приобретении навыков управления организационным поведением.

1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

1.2.1. Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» относится к блоку Б1 - «Дисциплины (модули)».

Методы исследования в менеджменте

Знания: основных понятий, методов и инструментов количественного и качественного анализа процессов управления, методов сбора и обработки управленческой информации

Умения: собирать, обрабатывать и анализировать информацию в ходе проведения исследования

Навыки: проведения исследования с использованием разных методов, навыками сбора, обработки и анализа информации, полученной в ходе исследования, навыками использования результатов исследования в практической деятельности менеджера

2.2. Разделы дисциплины (модуля), компетенции и индикаторы их достижения, формируемые при изучении

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Темы разделов дисциплины	Код формируемой компетенции	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3	4	5
1.	Теория организации			
		<p>Понятие Организация. Структура организации. Сущность понятия «организация». Системные свойства организации. Модель системы управления организацией. Иерархические уровни организаций. Типы организаций. Конфигурация социальной организации (Г. Минцберг). Параметры социальной организации. Предпосылки формирования структуры организации: иерархия; подразделения; системы, обеспечивающие коммуникации и согласование (координацию). Горизонтальное и вертикальное разделение труда. Уровни управления. Координация. Информационные процессы в структуре организации.</p>	ОПК-1, ОПК-3	ОПК-1.1, ОПК-3.2
		<p>Организация Сущность понятия «организация». Конфигурация социальной организации (Г. Минцберг): техническое ядро; стратегический уровень; менеджмент среднего звена; техноструктура; вспомогательный персонал. Параметры социальной организации. Структурные параметры: уровень формализации деятельности организации; специализация; иерархия власти; централизация; профессионализм; структура штаба. Контекстуальные параметры организации: размер организации; организационная технология; окружающая среда; стратегия; организационная культура.</p>	ОПК-1	ОПК-1.1
		<p>Внешняя среда организации. Жизненный цикл организации и организационные изменения Окружающая среда организации. Поле деятельности. Сектора окружающей среды. Оперативная окружающая среда. Общая окружающая среда. Неопределенность окружающей среды организации. Простота – сложность окружающей среды. Стабильность – нестабильность окружающей среды. Обобщенный взгляд на взаимосвязь организации и среды. Размеры организаций. Стадии жизненного цикла организации. Стратегии контроля в организации. Изменения и инновации. Реализация изменений.</p>	УК-3, ОПК-1, ОПК-3	УК-3.1, ОПК-1.1, ОПК-3.2
		<p>Структура организации Подходы к проектированию организаций. Виды работ. Отношения отчетности. Принципы формирования подразделений. Типы организаций. Проблема адекватности структуры организации. Цели вертикального контроля. Цели горизонтальной координации. Симптомы структурного несоответствия.</p>	ОПК-1, ОПК-3	ОПК-1.1, ОПК-3.2

		Внешняя среда организации Когнитивные ограничения руководителя. Матрица анализа неопределенности среды. Способы адаптации к неопределенной окружающей среде: должности и подразделения; буферные и пограничные зоны; дифференциация; интеграция; органический и механистический менеджмент; планирование, прогнозирование, ответственность. Зависимость от ресурсов окружающей среды. Стратегии контроля окружающей среды.	ОПК-1, ОПК-3	ОПК-1.1, ОПК-3.2
		Жизненный цикл организации и организационные изменения Необходимость организационных изменений. Инкрементальные и радикальные изменения. Организационные инновации. Двойственные организации. Корпоративное предпринимательство. Реализация изменений.	УК-3, ОПК-1	УК-3.1, ОПК-1.1
		Управление знаниями в организации Интеллектуальный капитал организации. Рыночные активы. Интеллектуальные активы. Инфраструктурные активы. Интеллектуально ориентированная культура организации. Человеческие активы. Персональный человеческий капитал и интеллектуальные ресурсы личности. Задачи управления знаниями. Тактические процессы и стратегические процессы управления знаниями. Организация обмена знаниями. Внутриорганизационные барьеры: система вознаграждения; внутренняя конкуренция; корпоративная культура; организационная защитная практика; квалифицированная некомпетентность; провозглашаемые теории и применяемые теории. Способы расширения сети обмена знаниями в организации. Задачи, способствующие формированию доверия.	ОПК-3	ОПК-3.2
2.	Организационное поведение			
		Управление знаниями в организации. Понятие организационного поведения Признаки экономики, основанной на знаниях. Знания с длинным и коротким периодом полураспада. Знание как объект управления. Уровни знания, принимаемые к рассмотрению в управлении знаниями. Уровни знаний и деятельности. Явное и неявное знание. Формализованное и неформализованное знание. Четыре способа трансформации знаний в социальной группе (И. Нонака, Х. Такеучи). Знание как общественное благо и товар. Четыре стиля руководства процессом обмена знаниями (религиозная аналогия). Выводы для практики управления. Организационное поведение (ОП). Модель организационного поведения. Актуальность изучения ОП. Этика и ОП. Концепция справедливости. Социальная ответственность организации. Личность и ее развитие. Факторы, определяющие личность: задатки и способности; окружающая среда. Подходы к исследованию личностных черт: «большая пятерка» качеств; социальные черты; личные концептуальные черты; черты эмоциональной адаптации.	УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-3	УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-3.2

		<p>Организационная культура. Мотивация деятельности Культура (в широком смысле). Видимые параметры культуры. Роль ценностей. Перечень ценностей, которые обычно присутствуют в успешных организациях. Мировоззренческие типы людей. Нормы отношений и нормы поведения. Коммуникационные стили. Процессы передачи знаний в зависимости от культуры. Типы организационных культур. Рекомендуемые траектории перехода из одной культуры в другую. Крайние типы взаимодействия человека с организацией. Типология адаптации человека в организации. Роль и значение мотивации в управлении человеком. Основные понятия современных теорий мотивации: побуждение, потребности, мотив, мотивирование, стимулы, стимулирование, вознаграждение. Влияние мотивации на характеристики деятельности человека.</p>	<p>УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-4</p>	<p>УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-4.1</p>
		<p>Власть и лидерство. Управление компетенциями. Лидерство (руководство). Качества лидера. Качества менеджера. Власть. Источники власти формального руководителя и лидера. Превращение власти во влияние. Возможные стратегии влияния. Виды деятельности при управлении организацией (Анри Файоль). Управленческая деятельность как универсальная. Анализ управленческой деятельности на основе выделения ролей (Г. Минцберг). Навыки менеджера (Р. Кац). Приоритетные навыки работников для разных уровней управления в организации. Недостатки ролей и навыков как моделей для описания и прогнозирования управленческой деятельности. Необходимость компетенций как критериев оценки деятельности.</p>	<p>УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-1, ОПК-3</p>	<p>УК-3.1, УК-5.2, УК-6.1, ОПК-1.1, ОПК-3.2</p>
		<p>Индивидуальные различия, влияющие на поведение людей в организации Социальные черты личности. Стиль разрешения проблем. Личные концептуальные черты. Ценности, важные для использования на рабочем месте. Черты эмоциональной устойчивости. Эмоциональная грамотность. Эмоциональные способности. Шкалы эмоционального интеллекта. Различие между чертами личности и эмоциональными способностями. Успех в жизни. Стресс и управление стрессом.</p>	<p>УК-3, УК-5, УК-6, ОПК-4</p>	<p>УК-3.1, УК-5.2, УК-6.1, ОПК-4.1</p>
		<p>Организационная культура Макрокультурные переменные: властная дистанция; индивидуализм-коллективизм; тревожность за будущее; размер ценностей; долгосрочная - краткосрочная ориентация; мужественность-женственность. Способы управления организационной культурой. Стили руководства и культуры, приводящие к неудачам. Диагностика организационной культуры. Рекомендации по управлению организационной культурой.</p>	<p>УК-3, УК-5, ОПК-1, ОПК-3</p>	<p>УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1, ОПК-3.2</p>

		<p>Мотивация деятельности Концепция партисипативного управления. Участие работников в принятии решений, право контроля над качеством и количеством затрачиваемого труда, право на формирование рабочих групп. Удовлетворенность трудом и его эффективность. Интегрированная модель мотивации. Научение поведению. Модель управления знаниями (в рамках мотивационной теории). Научение с одинарной и двойной петлями. Цикл обучения (на опыте). Стили обучения. Эффективность группового обучения. Особенности обучения разных специалистов. Подкрепление поведения. Закон эффекта. Компенсация как механизм закрепления поведения. Негативные последствия наказания. Изменение поведения сотрудника посредством подкрепления. Графики подкрепления. Диагностика мотивационных типов</p>	<p>УК-3, УК-6, ОПК-1</p>	<p>УК-3.1, УК-6.1, ОПК-1.1</p>
		<p>Власть и лидерство Черты, характерные для успешного лидера. Поведенческий подход. Матрица: внимание к сотрудникам - внимание к производственному процессу. Два стиля лидерства. Ситуационная теория лидерства. Характеристики ситуации: взаимоотношения руководитель - подчиненный; степень определенности задачи. Лидерство при осуществлении изменений. Транзакционные (традиционные) лидеры. Харизматические лидеры. Трансформационные лидеры.</p>	<p>УК-3, УК-5, ОПК-1</p>	<p>УК-3.1, УК-5.2, ОПК-1.1</p>
		<p>Управление компетенциями Необходимость компетенций как критериев оценки деятельности. Модель компетенций. Метод компетентности. Метод компетенций. Влияние ситуационных факторов на компетенции. Способы создания моделей компетенций.</p>	<p>УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3</p>	<p>УК-3.1, УК-6.1, ОПК-1.1, ОПК-3.2</p>
		<p>Управление компетенциями. Методы оценки компетенций: скрининг; биоданные; тесты; интервью; центр оценки. Валидность и надежность тестов. Валидность методов оценки компетенций Профиль должности сотрудника на основе компетенций. Управление компетенциями. Центр компетенций.</p>	<p>УК-3, УК-6, ОПК-1, ОПК-3</p>	<p>УК-3.1, УК-6.1, ОПК-1.1, ОПК-3.2</p>